



Gruppo Bancario Santander Consumer Bank

Informativa sull'attuazione del sistema di remunerazione 2024

Ai sensi della Circolare di Banca d'Italia n. 285 del 17 dicembre 2013, Parte Prima, Titolo IV, Capitolo 2 "Politiche e prassi di remunerazione e incentivazione" e dell'art. 450 CRR

Marzo 2025

Premessa

Il presente documento è redatto in attuazione delle Disposizioni di Vigilanza per le Banche in materia di "Politiche e prassi di remunerazione e incentivazione" (di seguito la "**Circolare**"), che stabiliscono obblighi di informativa al pubblico in merito alla politica e alle prassi di remunerazione per il personale le cui attività professionali hanno un impatto rilevante sul profilo di rischio della banca (c.d. "**Personale Rilevante**"), da soddisfare anche tramite pubblicazione sul sito internet aziendale.

Le medesime informazioni devono essere fornite annualmente all'Assemblea.

INFORMATIVA QUALITATIVA – ARTICOLO 450 CRR LETTERE A)-F)

a) Informazioni relative al processo decisionale seguito per definire le politiche di remunerazione, sul ruolo degli organi e delle funzioni aziendali interessate e dei consulenti esterni dei cui servizi la banca si è avvalsa per definire la politica

In linea con quanto già definito per le politiche retributive degli esercizi precedenti, le "Politiche di Remunerazione 2024" definiscono le linee guida dei sistemi di remunerazione e incentivazione del personale del Gruppo SCB (come infra definito) con l'obiettivo, da un lato, di favorire il perseguimento delle strategie, degli obiettivi e dei risultati di lungo periodo, in coerenza con un quadro generale di politiche di governo e di gestione dei rischi e con i livelli di liquidità e patrimonializzazione, dall'altro, di attrarre e mantenere nel Gruppo SCB soggetti aventi professionalità e capacità adeguate alle esigenze d'impresa, a vantaggio della competitività e del buon governo.

È inoltre scopo delle politiche retributive del Gruppo SCB garantire un'adeguata remunerazione a fronte di una performance durevole, che permetta di valorizzare il personale, riconoscendo il contributo individuale al raggiungimento dei risultati e disincentivando, al contempo, condotte non improntate a criteri di correttezza nelle relazioni con la clientela e di rispetto delle norme o che propendano verso un'eccessiva esposizione al rischio o inducano a violazioni normative.

In ottemperanza a quanto disposto dalla Circolare, Santander Consumer Bank S.p.A., con sede in Torino, Corso Massimo D'Azeglio 33/E (di seguito "**SCB**"), ha elaborato, nella sua qualità di Capogruppo, le politiche di remunerazione e incentivazione (di seguito le "**Politiche di Remunerazione**") per l'intero gruppo italiano Santander Consumer Bank (di seguito il "**Gruppo SCB**") che attualmente è composto da:

- Santander Consumer Bank S.p.A.
- Stellantis Financial Services Italia S.p.A.
- TIMFin S.p.A.



La politica di remunerazione per le società controllate Stellantis Financial Services Italia S.p.A. e TIMFin S.p.A. è rispettivamente integrata da specifici documenti, che costituiscono gli addendum delle Politiche di Remunerazione.

Il processo di definizione della Politica Retributiva coinvolge le seguenti funzioni e organi aziendali:

DIREZIONE RISORSE UMANE

La Direzione Risorse Umane elabora la Politica Retributiva del Gruppo SCB coordinandosi con le corrispondenti strutture di Santander Consumer Finance (di seguito “**SCF**”) socio unico della Banca e sua Capogruppo a livello europeo, assicurando il rispetto delle politiche di remunerazione definite a livello aziendale e della normativa di riferimento, nonché garantendone l'implementazione in un'ottica di chiarezza e trasparenza.

Più in generale, la Direzione Risorse Umane governa il processo annuale di revisione delle retribuzioni dei dipendenti, così come gli adeguamenti retributivi eccezionali che possono derivare da promozioni e nomine; coordina, inoltre, il processo di identificazione del Personale Rilevante con il supporto della Direzione Rischio e del Servizio Compliance e Condotta – DPO e FCC; riporta almeno su base annuale al Comitato Remunerazione in merito a qualsiasi cambiamento del Personale Rilevante e degli elementi di base dei processi di identificazione condotti.

La Direzione Risorse Umane fornisce supporto al Consiglio di Amministrazione nella sua attività di vigilanza nell'applicazione delle Politiche di Remunerazione, e richiede al Personale Rilevante di comunicare le operazioni e gli investimenti finanziari effettuati che rientrano tra le tipologie preventivamente individuate dalle funzioni aziendali di controllo (Servizio Compliance e Condotta – DPO e FCC, Servizio Controllo Rischi EWRM, Servizio Internal Audit, Servizio Tutela Clienti, Direzione Amministrazione e Controlli, di seguito le “**Funzioni di Controllo**”), ad esempio operazioni a copertura delle azioni assegnate. La medesima Direzione supporta l'attività delle Funzioni di Controllo nel condurre verifiche a campione ai fini di prevenire pratiche elusive delle Politiche di Remunerazione e della Circolare in genere.

SERVIZIO COMPLIANCE E CONDOTTA – DPO E FCC

Il Servizio Compliance e Condotta – DPO e FCC contribuisce, in stretta collaborazione con la Direzione Risorse Umane, alla definizione della politica di remunerazione del Gruppo SCB e verifica la conformità delle Politiche di Remunerazione alle norme, ai regolamenti, ai codici



etici nonché agli altri standard di condotta applicabili, elaborando una serie di criteri di adeguatezza a supporto della definizione delle Politiche di Remunerazione stesse.

Il Servizio Compliance e Condotta – DPO e FCC collabora con le altre Funzioni di Controllo per assicurare l'adeguatezza e la rispondenza delle presenti Politiche di Remunerazione alla Circolare; inoltre collabora con le funzioni di controllo di SCF e delle controllate (Stellantis Financial Services Italia S.p.A. e TIMFin S.p.A.) scambiandosi tutte le informazioni rilevanti.

Il Servizio Compliance e Condotta – DPO e FCC fornisce supporto al Consiglio di Amministrazione nella sua attività di vigilanza nell'applicazione delle Politiche di Remunerazione.

SERVIZIO INTERNAL AUDIT

Il Servizio Internal Audit verifica, con cadenza almeno annuale, la rispondenza delle prassi di remunerazione alle Politiche di Remunerazione di volta in volta approvate e alla Circolare.

Il Servizio Internal Audit fornisce supporto al Consiglio di Amministrazione nella sua attività di vigilanza nell'applicazione delle Politiche di Remunerazione.

SERVIZIO CONTROLLO RISCHI EWRM

Il Servizio Controllo Rischi EWRM identifica indicatori e valori di confronto relativi agli obiettivi strategici e di performance, da correlare alla determinazione della componente variabile della remunerazione collegata ai sistemi di incentivazione, verificandone l'adeguatezza rispetto alla propensione al rischio approvata dal Consiglio di Amministrazione (Risk Appetite Framework), alle strategie e agli obiettivi aziendali di lungo periodo, collegati con i risultati aziendali risk adjusted, coerenti con i livelli di capitale e di liquidità necessari a fronteggiare le attività intraprese e, in ogni caso, tali da evitare incentivi distorti che possano indurre a violazioni di disposizioni di legge o regolamentari o a un'eccessiva assunzione di rischi per il Gruppo SCB. Definisce gli indicatori di rischio da utilizzare per meccanismi di correzione (ex post) della remunerazione variabile e si esprime sulla corretta applicazione di questi ultimi.

COMITATO PER LA REMUNERAZIONE

Il Comitato per la Remunerazione ha compiti di proposta sui compensi del personale, i cui sistemi di remunerazione e incentivazione sono decisi dal Consiglio di Amministrazione, e ha compiti consultivi in materia di determinazione dei criteri per i compensi di tutto il Personale Rilevante.



Il Comitato per la Remunerazione si esprime avvalendosi delle informazioni ricevute dalle funzioni aziendali competenti sugli esiti del processo di identificazione del Personale Rilevante, nonché le eventuali esclusioni in ottemperanza alla Circolare.

Inoltre, il Comitato per la Remunerazione vigila direttamente sulla corretta applicazione delle regole relative alla remunerazione dei responsabili delle Funzioni di Controllo, in stretto raccordo con il Collegio Sindacale, e cura la preparazione della documentazione da sottoporre al Consiglio di Amministrazione.

Il Comitato per la Remunerazione supporta il Consiglio di Amministrazione nell'analisi della neutralità delle Politiche di Remunerazione rispetto al genere ed al monitoraggio dell'eventuale divario retributivo di genere e della sua evoluzione nel tempo.

Infine, collabora con gli altri comitati endo-consiliari e in particolare con il Comitato Rischi e si esprime sul raggiungimento degli obiettivi di performance cui sono legati i piani di incentivazione e sull'accertamento delle altre condizioni poste per l'erogazione della remunerazione.

Il Comitato di Remunerazione si è riunito 3 volte nel corso del 2024.

COMITATO RISCHI

Il Comitato Rischi verifica che gli incentivi forniti dal sistema di remunerazione tengano conto dei rischi, del capitale e della liquidità.

I rischi ESG vengono monitorati e gestiti dalla Funzione di Responsible Banking, come previsto dal "Responsible Banking Corporate Framework". L'obiettivo del Responsible Banking Corporate Framework è quello di stabilire principi, ruoli e responsabilità comuni, processi chiave e governance per le attività di Responsible Banking all'interno del Gruppo Santander e della banca per spingerla verso un modello di business più sostenibile che soddisfi lo scopo del Gruppo di aiutare le persone e le imprese a prosperare, contribuendo positivamente alla comunità in cui il Gruppo Santander opera e alla generale stabilità finanziaria internazionale.

Il Comitato Rischi si è riunito 8 volte nel corso del 2024, trattando tematiche attinenti alla Politica Retributiva in una riunione.

CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

Il Consiglio di Amministrazione:

- (i) assicura che i sistemi di remunerazione e incentivazione siano idonei a garantire le disposizioni di legge, regolamentari e statutarie nonché dei codici etici o di condotta

applicabili, promuovendo l'adozione di comportamenti conformi;

- (ii) assicura che i sistemi di remunerazione e incentivazione siano coerenti con le scelte complessive della banca in termini di assunzione dei rischi, strategie, obiettivi di lungo periodo, assetto di governo societario e dei controlli interni;
- (iii) esamina e approva le Politiche di Remunerazione tenendo conto delle linee guida e delle politiche adottate da Banco Santander, avente sede in un altro Stato dell'Unione Europea;
- (iv) vigila sull'applicazione delle Politiche di Remunerazione sulla base delle informazioni fornite dalla Direzione Risorse Umane, dal Servizio Compliance e Condotta – DPO e FCC, dal Servizio Controllo Rischi EWRM e dal Servizio Internal Audit;
- (v) valuta e monitora, almeno con frequenza annuale, la coerenza delle Politiche di Remunerazione rispetto alla prudente gestione del rischio ed alle strategie di lungo periodo, sottoponendole all'approvazione dell'Assemblea dei Soci;
- (vi) assicura che le Politiche di Remunerazione siano adeguatamente documentata e rese accessibili all'interno della struttura aziendale e che siano note al personale le conseguenze di eventuali violazioni normative o di codici etici o di condotta;
- (vii) approva gli esiti dell'eventuale procedimento di esclusione del Personale Rilevante ai sensi della Circolare e ne rivede periodicamente i relativi criteri;
- (viii) provvede ad assicurare all'Assemblea dei Soci, su base annuale, un'adeguata informativa sull'attuazione, controllo ed evoluzione delle Politiche di Remunerazione del Gruppo SCB (incluse le informazioni fornite al pubblico ai sensi della Circolare), sulle prassi di remunerazione e incentivazione da adottare, sul processo di identificazione del Personale Rilevante e sui relativi esiti, nonché sulle eventuali esclusioni;
- (ix) sottopone all'Assemblea dei Soci il documento predisposto da SCB concernente la politica di remunerazione e incentivazione a favore dei componenti degli organi con funzione di supervisione strategica, gestione e controllo e del Restante Personale (come infra definito);
- (x) sottopone all'Assemblea dei Soci il documento predisposto da SCB concernente i piani di remunerazione basati su strumenti finanziari (stock option), conformemente alle politiche di remunerazione e incentivazione del Gruppo Santander;
- (xi) verifica periodicamente, con il supporto del Comitato per la Remunerazione, l'analisi della neutralità delle Politiche di Remunerazione rispetto al genere ed al monitoraggio dell'eventuale divario retributivo di genere e della sua evoluzione nel tempo.

Il Consiglio di Amministrazione si è riunito 12 volte nel corso del 2024, trattando tematiche attinenti alla Politica Retributiva in tre riunioni.

ASSEMBLEA DEI SOCI

L'Assemblea dei Soci approva:

- (i) i compensi spettanti agli organi dalla stessa nominati, ivi inclusa l'eventuale proposta di determinare un compenso per il Presidente del Consiglio di Amministrazione in conformità a quanto previsto dalla normativa pro tempore vigente;
- (ii) le politiche di remunerazione e incentivazione a favore dei membri del Consiglio di Amministrazione, dei dipendenti e dei collaboratori non legati da rapporti di lavoro subordinato, ivi inclusa l'eventuale motivata proposta del Consiglio di Amministrazione di fissare un limite al rapporto tra componente variabile e fissa della remunerazione individuale superiore al rapporto di 1:1, ma comunque non superiore al rapporto di 2:1;
- (iii) i piani di compenso basati su strumenti finanziari (ad esempio stock option) a favore di componenti del Consiglio di Amministrazione, di dipendenti o di collaboratori non legati da rapporti di lavoro subordinato, ovvero di componenti del Consiglio di Amministrazione, di dipendenti o di collaboratori delle società facenti parte del Gruppo SCB;
- (iv) i criteri per la determinazione ex ante del compenso da accordare in caso di conclusione anticipata del rapporto di lavoro o di cessazione anticipata dalla carica (cd. golden parachute) da parte dei membri del Consiglio di Amministrazione o dei dipendenti, nel rispetto delle norme della Circolare concernenti il Personale Rilevante.

Le altre società del Gruppo SCB, Stellantis Financial Services Italia S.p.A. e TIMFin S.p.A., attraverso le proprie funzioni competenti e coerentemente con le linee guida definite da SCB, identificano il Personale Rilevante in coerenza con la normativa di riferimento, stabiliscono i sistemi incentivanti societari in coerenza con le Politiche di Remunerazione e implementano il processo annuale di revisione delle retribuzioni dei dipendenti, così come gli adeguamenti retributivi eccezionali che possono derivare da promozioni, nomine o altri motivi. In tale ambito, attivano le verifiche di competenza con le Funzioni di Controllo a livello societario e di SCB.

Le Funzioni di Controllo di SCB collaborano tra loro per assicurare l'adeguatezza e la rispondenza delle Politiche di Remunerazione alla normativa vigente; collaborano altresì con le funzioni di controllo di SCF e delle controllate scambiandosi tutte le informazioni rilevanti.

Le Funzioni di Controllo, con la supervisione della Direzione Risorse Umane, avvalendosi del processo di monitoraggio adottato da Banco Santander, possono condurre verifiche a campione sulle operazioni e gli investimenti finanziari effettuati dal Personale Rilevante al fine di evitare che costoro eludano quanto previsto dalle Politiche di Remunerazione e dalla Circolare in genere attraverso pagamenti o altri benefici ricevuti tramite veicoli, strumenti o altre modalità, ovvero attraverso strumenti di copertura o assicurativi.

Le Politiche di Remunerazione sono state aggiornate nel 2024.

Processo SCB per l'identificazione del Personale Rilevante

Il processo di identificazione del Personale Rilevante è delineato secondo i criteri previsti dal Regolamento delegato (UE) n. 923/2021 (di seguito, il “**Regolamento 923**”).

Il presente paragrafo descrive il processo di identificazione del Personale Rilevante adottato da SCB e definisce i soggetti coinvolti nel processo, i loro compiti, gli strumenti e i materiali necessari, i criteri e le modalità di valutazione del personale, le attività di monitoraggio e di riesame del processo.

Il Comitato Remunerazione vigila sulla corretta attuazione del processo di identificazione del Personale Più Rilevante.

Principi di identificazione

L'identificazione del Personale Rilevante è condotta applicando i criteri fissati dalla Direttiva del Parlamento Europeo e del Consiglio 2013/36/UE (la "CRD") e dal Regolamento 923 ai fini dell'inclusione o dell'esclusione dalla categoria. In conformità alla Circolare, SCB può individuare e applicare criteri aggiuntivi a quelli stabiliti nel suddetto Regolamento 923 per individuare ulteriori soggetti che assumono rischi rilevanti per la banca.

Procedure, Ruoli e Responsabilità

La Direzione Risorse Umane determina la procedura di identificazione del Personale Rilevante, stabilendo il calendario dei relativi incontri, e fornisce le relative disposizioni di attuazione.

È responsabilità della Direzione Risorse Umane identificare il Personale Rilevante e le relative modalità di valutazione e dare supporto al Comitato per la Remunerazione nell'attuazione della sua politica di remunerazione e incentivazione.

La Direzione Risorse Umane è responsabile dell'adeguamento del regolamento di applicazione del Gruppo SCB in considerazione della Circolare e di determinare se è necessario adottare ulteriori procedure e documenti per ottemperare alle prescrizioni di volta in volta previste dalla Circolare e dalle Politiche SCF.

La Direzione Risorse Umane deve essere in grado di segnalare, su richiesta delle autorità regolamentari in qualsiasi momento, i soggetti identificati come Personale Rilevante, unitamente ai criteri di base che li qualificano come tali, la loro posizione fisica, organizzativa e funzionale e gli altri elementi presi in considerazione dalla funzione per adempiere a questo compito.

Il Comitato Rischi e il Comitato per la Remunerazione si riuniscono almeno una volta all'anno per verificare il processo seguito per identificare il Personale Rilevante ed eventualmente il personale da escludere da tale categoria.

Modalità di valutazione

Il processo di identificazione del Personale Rilevante condotto da SCB per il Gruppo SCB:

- considera i poteri, le responsabilità, i livelli di *reporting*, le mansioni e gli incarichi di ciascun soggetto in relazione all'assunzione e gestione del rischio,
- tiene conto del profilo di rischio e degli indicatori di risultato dell'ente, dell'organizzazione interna dell'ente e della natura, portata e complessità dell'ente, e
- indica le ragioni che hanno condotto all'inclusione ovvero all'esclusione dal Personale Rilevante.

Elaborazione, monitoraggio e riesame

La Direzione Risorse Umane coordina il processo di identificazione del Personale Rilevante con il supporto della Direzione Rischio e del Servizio Compliance e Condotta – DPO e FCC. La medesima funzione riporta almeno su base annuale al Comitato per la Remunerazione in merito a qualsiasi cambiamento del Personale Rilevante e degli elementi di base dei processi di identificazione condotti.

Esiti del processo di identificazione

Gli esiti del processo di identificazione del Personale Rilevante devono essere opportunamente motivati e formalizzati dalla Direzione Risorse Umane con il supporto della Direzione Rischio e del Servizio Compliance e Condotta – DPO e FCC.

Gli esiti di questo processo devono contenere almeno le seguenti informazioni:

- il numero delle persone identificato come Personale Rilevante, ivi compreso il numero dei soggetti identificati per la prima volta;
- i nomi o gli identificativi individuali, i ruoli e le responsabilità di tale personale; e
- il confronto con gli esiti del processo di identificazione dell'anno precedente.

Le medesime informazioni riguardano il Personale Rilevante eventualmente escluso e quello per il quale è stata presentata o si intende presentare una notifica o istanza di esclusione. Di seguito gli esiti del processo di identificazione del Personale Più Rilevante da ultimo completato il 25 giugno 2024 con riferimento all'esercizio 2024:

Carica	Nome e Cognome	24
Amministratore Delegato e Direttore Generale	Alberto Merchiori	1
Membri del Consiglio di Amministrazione*	-	7
Responsabile Servizio Internal Audit	Dario Manfredi	1
Responsabile Direzione Risorse Umane	Guido Piacenza	1
Responsabile Direzione Relazioni Istituzionali, Legale e Compliance	Davide Spreafico	1
Responsabile Direzione IT&Operation	Flavio Glorio	1
Responsabile Direzione Amministrazione e Controlli	Miguel Silva	1
Responsabile Direzione Finanza	Simone Conte	1
Responsabile Direzione Vendite	Andrea Mastellaro	1
Responsabile Direzione Marketing	Alberto Merchiori (interim)	-
Amministratore Delegato di SCR (Renting Company)	Andrea Pertica	1
Direttore Generale di Drive (Renting JV)	Maurizio Cremonini	1
Responsabile Direzione Rischio (CRO)	Ida Lo Pomo	1
Responsabile Direzione Recupero Crediti	Giovanni Anastasio	1
Responsabile Servizio Compliance e Condotta e FCC	Davide Chiarlo	1
Responsabile Servizio Controllo Rischi	Luca Tomati	1
Responsabile Servizio Global Accounts	Giuseppe Vagnone	1
Responsabile Consumer Business	Massimo Paolino	1
Responsabile Automotive Business	Alessandro Forti	1

(*) Ettore Gotti Tedeschi, Pedro De Elejabeitia, Antonia Casamassima, Silvia Fidanza, Pedro Miguel Agüero Cagigas, Rafael Moral Salarich, Ramon Guillermo Javier Billordo.

b) c) d) e) Informazioni relative alle caratteristiche di maggior rilievo del sistema di remunerazione (criteri utilizzati per la valutazione dei risultati e per l'adeguamento ai rischi, politiche di differimento e meccanismi di correzione ex post), agli indicatori di performance presi come riferimento per la remunerazione variabile ed alle modalità attraverso cui è assicurato il collegamento tra la remunerazione e i risultati.

SCB ha operato una bipartizione della popolazione aziendale tra il Personale Rilevante – a cui si applicano tutte le regole previste dalla Circolare – e il restante personale a cui viene attribuita una retribuzione variabile (di seguito, il "**Restante Personale**") a cui non si applicano le regole di maggior dettaglio della Circolare.

Remunerazione Fissa

La parte fissa della remunerazione è determinata in base al livello di esperienza professionale, competenza e responsabilità di ciascuna risorsa e definita nei contratti di lavoro stipulati dal personale del Gruppo SCB, in applicazione degli standard di equità definiti dal Gruppo Santander.

La componente fissa è stabile e irrevocabile ed è corrisposta sulla base di criteri non discrezionali che non creano incentivi all'assunzione di rischi e non dipendono dalla performance della banca ed è tale da scoraggiare iniziative focalizzate sui risultati di breve



termine che potrebbero, eventualmente, mettere a repentaglio la sostenibilità e la creazione di valore aziendale di medio e lungo periodo.

La retribuzione fissa può essere rivista annualmente, secondo le previsioni dei contratti collettivi in essere, e include, in conformità alle politiche del Gruppo SCB pro tempore vigenti, beni in natura (fringe benefit) in funzione del ruolo e delle attività svolte da ciascuna risorsa nell'ambito del Gruppo SCB.

Remunerazione variabile

La componente variabile della remunerazione del Personale Rilevante è costituita:

- da una quota pari ad almeno il 50% corrisposta in strumenti finanziari, preferibilmente azioni (le “**Azioni**”) od opzioni (le “**Opzioni**”) del Banco Santander, titoli di proprietà equivalenti o strumenti legati a azioni quali gli American Depositary Receipt (ADR) conformemente a quanto disposto dalla Circolare e dal Regolamento delegato (UE) n. 527/2014; e
- da una quota a complemento del 100% in denaro corrisposto per cassa.

La componente variabile è ordinariamente soggetta per una quota pari ad almeno il 40% a sistemi di pagamento differito per un periodo di tempo (il “**Periodo di Differimento**”) non inferiore a 4 anni.

In occasione di ogni pagamento differito di importi in contanti, e nel rispetto degli stessi requisiti, potrà essere pagato un ulteriore importo in contanti per compensare l'effetto dell'inflazione sul pagamento dell'importo in contanti differito.

SCB ha stabilito, in linea con la normativa locale vigente, che non saranno riconosciuti né interessi né dividendi durante il Periodo di Differimento.

Gli strumenti finanziari attribuiti agli aventi diritto sono soggetti a un temporaneo divieto di vendita (il “**Periodo di Retention**”) pari a 1 anno dal momento in cui gli stessi sono attribuiti.

In applicazione del principio di proporzionalità, con riferimento al Personale Rilevante la cui retribuzione variabile annuale non sia superiore all'importo lordo di euro 50.000,00, nonché rappresenti non più di un terzo della remunerazione annuale totale, non troveranno applicazione né il piano di pagamento in strumenti finanziari, né il Periodo Di Differimento. Conseguentemente, la retribuzione verrà corrisposta interamente in denaro.

Con riferimento al Personale Rilevante la cui retribuzione variabile complessiva sia pari o superiore all'importo lordo di euro 435.000¹, identificato come importo particolarmente elevato,

¹ Come risultante dal rapporto pubblicato dall'EBA - 18 agosto 2021 “Report On High Earners 2019” EBA/REP/2021/23.

la quota di retribuzione variabile da assoggettare al Periodo di Differimento non potrà essere inferiore al 60% e sarà composta da Azioni e/o Opzioni per più del 50%, il Periodo di Differimento sarà di 5 anni e il Periodo di Retention sarà di 6 mesi decorrenti dal momento in cui le Azioni e/o le Opzioni sono attribuite. SCB aggiorna con cadenza triennale l'ammontare di remunerazione variabile che rappresenta importo particolarmente elevato.

La componente variabile della remunerazione dei consiglieri esecutivi, il direttore generale, i condirettori generali, i vice direttori generali e altre posizioni analoghe, i responsabili delle principali aree di *business* e di quelle con maggior profilo di rischio, funzioni aziendali o aree geografiche, nonché di coloro i quali riportano direttamente agli organi con funzione di supervisione strategica, gestione e controllo è soggetta a un Periodo di Differimento di 5 anni e la parte differita è composta per il 31% da strumenti finanziari. Per questi soggetti il Periodo di Retention sarà di un anno decorrente dal momento in cui gli strumenti finanziari sono attribuiti.

Rapporto tra la parte fissa e la parte variabile della remunerazione

Il rapporto massimo della componente variabile rispetto a quella fissa è determinato, nel rispetto dei limiti previsti dalla Circolare, in considerazione dell'appartenenza alla categoria del Personale Rilevante o del Restante Personale:

- per il Personale Rilevante, il limite è fissato al 100% della componente fissa della remunerazione;
- per il Personale Rilevante appartenente alle Funzioni di Controllo, rappresentate dal Responsabile della Direzione Rischio (CRO), dal Responsabile Servizio Internal Audit e dal Responsabile Servizio Compliance e Condotta – DPO e FCC, il limite, come previsto dalla Circolare, è fissato a 1/3 della componente fissa della remunerazione e non sono previsti obiettivi legati all'andamento del *business*;
- per il Restante Personale, il limite è fissato ad 1/2 della componente fissa della remunerazione.

Pertanto, le Politiche di Remunerazione prevedono i seguenti rapporti tra le componenti variabili e fisse della remunerazione:

Posizione / Grado	Remunerazione variabile / fissa
Personale Rilevante	1 : 1 = 100,00%
Personale appartenente alle Funzioni di Controllo	0,33 : 1 = 33,33%
Restante Personale	0,50 : 1 = 50,00%

Il rapporto tra componente variabile e quella fissa è calcolato considerando il rispettivo controvalore lordo ai fini fiscali applicando il medesimo criterio anche ai *fringe benefit*.

Deroghe

Quanto enunciato in questo paragrafo non trova applicazione:

- agli importi pattuiti in vista o in occasione della conclusione anticipata del rapporto di lavoro o di cessazione dalla carica di tutto il personale nell'ambito di operazioni straordinarie o di processi di ristrutturazione aziendale;
- agli incentivi agli esodi anche connessi a operazioni straordinarie o di processi di ristrutturazione aziendale;
- agli importi pattuiti in vista o in occasione della conclusione anticipata del rapporto di lavoro o di cessazione dalla carica di tutto il personale diverso dal Personale Più Rilevante a titolo di patto di non concorrenza, purché siano rispettati in ciascun caso i limiti fissati dalla Circolare.

Remunerazione dei terzi addetti alla rete di vendita di SCB

Coerentemente con quanto disposto dalla Circolare, la struttura della remunerazione degli agenti in attività finanziaria (gli "**Agenti**") e dei mediatori creditizi deve avere, *mutatis mutandis*, le stesse caratteristiche della remunerazione del personale del Gruppo SCB. Pertanto, sono presenti una parte fissa e una variabile, ove alla remunerazione fissa del personale è equiparata la "componente ricorrente" della remunerazione degli Agenti, mentre alla remunerazione variabile del personale è equiparata la "componente non ricorrente" della remunerazione degli Agenti, quanto precede nel rispetto della normativa vigente.

"Componente ricorrente"

La componente ricorrente della remunerazione ha natura pressoché stabile e ordinaria, determinata e corrisposta sulla base di criteri prestabiliti e non discrezionali – quali, in particolare, i livelli di redditività imposti da SCB – che non creano incentivi all'assunzione di rischi e non dipendono dalle performance della banca. Essa è di per sé sufficiente a remunerare le attività degli intermediari anche nel caso in cui la parte "non ricorrente" non venisse erogata per il mancato raggiungimento di obiettivi di performance. Essa è rappresentata da provvigioni percentuali stabilite ex ante tra la banca e l'intermediario, in relazione alla sottoscrizione dei prodotti collocati per conto della medesima.

La componente ricorrente è erogata in una quota "up front" pagata mensilmente sulla base dell'attività posta in essere dall'intermediario nel mese precedente. Essa viene pagata



all'intermediario su singola pratica, generalmente in % sul Netto Erogato o sul monte interessi generato.

"Componente non ricorrente"

Tale componente della remunerazione differisce dalla provvigione, ha carattere incentivante e consiste di un compenso aggiuntivo (es. rappel) variabile in funzione del raggiungimento di obiettivi fissati e monitorati dalla Direzione Marketing di SCB. La sua maturazione e il suo eventuale riconoscimento dipendono dalla performance registrata (misurata in termini di obiettivi di volumi, qualità del credito, etc.)

Tali componenti hanno scadenza prestabilita con periodicità annuale e/o infra-annuale allo scopo di monitorare l'allineamento della rete esterna alle prassi di mercato e contenere possibili rischi che possano avere impatti negativi sulla reputazione dell'operato del Gruppo SCB.

Per tali ragioni, i sistemi di remunerazione e incentivazione della rete esterna non si basano solo su obiettivi commerciali, ma sono ispirati a criteri di correttezza nelle relazioni con la clientela, contenimento dei rischi legali e reputazionali, tutela e fidelizzazione della stessa, rispetto delle disposizioni di auto-disciplina eventualmente applicabili e i contratti in essere prevedono la facoltà di SCB di sospendere, rivedere e/o interrompere la remunerazione pattuita qualora gli standard qualitativi del Gruppo SCB (quali ad esempio indici di rischio, vendita impropria di servizi aggiuntivi, ecc) non venissero rispettati.

La "componente non ricorrente" è soggetta a meccanismi di riduzione ove siano accertati comportamenti fraudolenti o gravemente colposi a danno di qualsiasi società del Gruppo SCB. Le correzioni ex post della "componente non ricorrente" sono applicate ricorrendo a metriche oggettive identificabili ex ante, soggette a verifiche, che tengono conto – a livello quantitativo e qualitativo – di indicatori granulari di rischiosità operativa, di conformità e di rischiosità reputazionale.

Componenti della retribuzione variabile

La remunerazione variabile nel Gruppo SCB per la parte di pagamento relativa al Personale Rilevante che percepisce una remunerazione variabile superiore a euro 50.000 o inferiore a 50.000, ma che congiuntamente rappresenta più di un terzo della remunerazione totale annua, è costituita dalle componenti descritte nei paragrafi che seguono.

Per il Personale Rilevante di SCF e del Gruppo SCB, la parte riconosciuta in strumenti finanziari (sia annuale che differita) è pagata secondo due modalità a scelta di ciascun soggetto.

Gli schemi proposti sono costituiti da:

"Schema A" risultante dalla combinazione delle modalità di pagamento PAAO e PDAO (come infra definiti);

"Schema B" risultante dalla combinazione delle modalità di pagamento PAA e PDA (come infra definiti);

Non sono previste combinazioni differenti.

SCHEMA A)

REMUNERAZIONE VARIABILE	DIFFERITO 40%	PAGAMENTO DIFFERITO IN AZIONI (15,5%) E OPZIONI (15,5%) (PDAO)						1/5	5	
							1/5	3	4	
					1/5	2				
				1/5	1					
		PAGAMENTO DIFFERITO IN DENARO (PDD) 9%						1/5		
							1/5			
					1/5	1/5				
	UP FRONT 60%	PAGAMENTO ANNUALE IN AZIONI (15%) E OPZIONI (15%) (PAAO) 30%		100%	1					
PAGAMENTO ANNUALE IN DENARO (PAD) 30%			100%							
REMUNERAZIONE FISSA	SALARIO BASE		100%							
			Anno 0	Anno 1	Anno 2	Anno 3	Anno 4	Anno 5	Anno 6	Anno 7

Misurazione della Performance

Rilascio

Periodo Retention

Pagamento Annuale in Azioni e Opzioni ("PAAO")

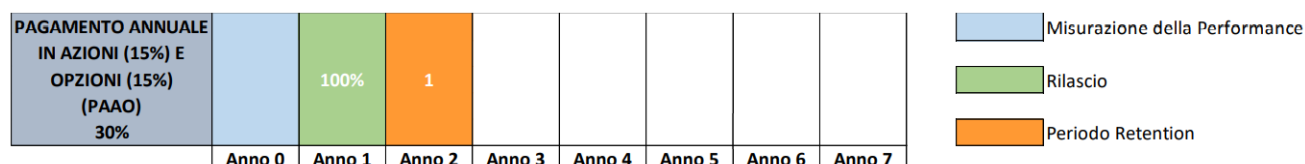
La componente annuale riconosciuta in strumenti finanziari in questo caso è costituita per metà da una quota in Azioni (15%) e per metà da una quota in Opzioni (15%) corrisposte up-front e con Periodo di Retention pari a un anno, in modo che nei dodici (12) mesi successivi alla consegna delle stesse, il partecipante non possa venderle o esercitarle, né – in generale – impegnarsi in contratti di copertura del rischio concernente, né prima della loro consegna o durante il periodo di conservazione.

Il trasferimento della proprietà delle Azioni/Opzioni sarà effettuato entro il primo trimestre di ciascuno dei cinque esercizi successivi all'anno di valutazione.

Le Azioni sono trasferite al netto delle tasse, dei contributi e delle imposte applicabili e il loro trasferimento è vincolato per un ulteriore anno fino al rilascio finale.

Il prezzo di esercizio di ciascuna Opzione sarà pari al prezzo dell'Azione.

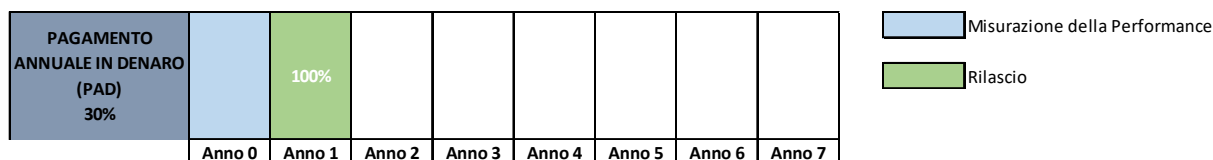
Il periodo di esercizio/vendita delle Opzioni terminerà al 10° anniversario dalla concessione delle stesse.



Pagamento Annuale in Denaro ("PAD")

Tale componente è costituita da una quota in denaro corrisposta *up-front*.

L'importo relativo è corrisposto *up-front* entro il primo trimestre successivo all'anno di valutazione.



Pagamento Differito in Azioni e Opzioni ("PDAO")

La componente differita riconosciuta in strumenti finanziari in questo caso è costituita per metà da una quota differita in Azioni (15,5%) e per metà da una quota differita in Opzioni (15,5%), entrambe soggette al Periodo di Differimento.

Tale importo è ripartito in cinque tranches annuali di pari valore ed è soggetto a clausole di malus per tutta la durata del Periodo di Differimento. Il Periodo di Retention è di 1 anno e l'eventuale applicazione della clausola di malus termina insieme al Periodo di Retention.

Il trasferimento della proprietà delle Azioni/Opzioni sarà effettuato entro il primo trimestre di ciascuno dei cinque esercizi successivi all'anno di valutazione.

Le Azioni sono trasferite al netto delle tasse, dei contributi e delle imposte applicabili e il loro trasferimento è vincolato per un ulteriore anno fino al rilascio finale.

Il prezzo di esercizio di ciascuna Opzione sarà pari al prezzo dell'Azione.

Il periodo di esercizio/vendita delle Opzioni terminerà al 10° anniversario dalla concessione delle stesse.

PAGAMENTO DIFFERITO IN AZIONI (15,5%) E OPZIONI (15,5%) (PDAO) 31%							1/5	5
						1/5	4	
					1/5	3		
			1/5	2				
		1/5	1					
	Anno 0	Anno 1	Anno 2	Anno 3	Anno 4	Anno 5	Anno 6	Anno 7

Misurazione della Performance

Rilascio

Periodo Retention

Pagamento Differito in Denaro ("PDD")

Tale componente è costituita da una quota in contante soggetta al Periodo di Differimento.

Essa è ripartita in cinque *tranche* annuali di pari valore ed è soggetta a clausole di *malus*, le quali saranno eventualmente applicabili fino al momento del pagamento delle singole *tranche*.

Ai pagamenti differiti in denaro possono eventualmente aggiungersi pagamenti ulteriori al fine di compensare l'effetto dell'inflazione sull'importo differito. SCB procede alla compensazione, tenuto conto del calcolo stabilito dalla "Global Compensation Function" di Banco Santander.

PAGAMENTO DIFFERITO IN DENARO (PDD) 9%						1/5		
					1/5			
			1/5					
		1/5						
	Anno 0	Anno 1	Anno 2	Anno 3	Anno 4	Anno 5	Anno 6	Anno 7

Misurazione della Performance

Rilascio

SCHEMA B)

REMUNERAZIONE VARIABILE		DIFFERITO 40%	PAGAMENTO DIFFERITO IN AZIONI (PDA) 31%						1/5	5	
								1/5	3		
		PAGAMENTO DIFFERITO IN DENARO (PDD) 9%			1/5	1					
									1/5		
							1/5				
							1/5				
		UP FRONT 60%	PAGAMENTO ANNUALE IN AZIONI (PAA) 30%	100%	1						
			PAGAMENTO ANNUALE IN DENARO (PAD) 30%	100%							
REMUNERAZIONI E FISSA		SALARIO BASE		100%							
				Anno 0	Anno 1	Anno 2	Anno 3	Anno 4	Anno 5	Anno 6	Anno 7

Misurazione della Performance

Rilascio

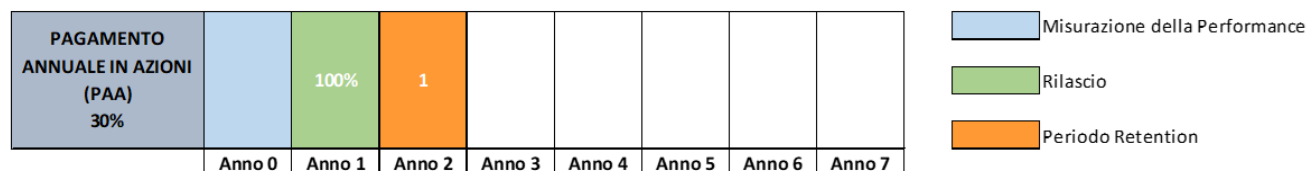
Periodo Retention

Pagamento Annuale in Azioni ("PAA")

Tale componente è costituita da una quota in Azioni corrisposte *up-front* e con Periodo di Retention pari a un anno, in modo che nei dodici (12) mesi successivi alla consegna delle stesse, il partecipante non possa venderle, né – in generale – impegnarsi in contratti di copertura del rischio concernente le Azioni, né prima della loro consegna o durante il periodo di conservazione.

Tale componente viene denominata come Pagamento Annuale in Azioni.

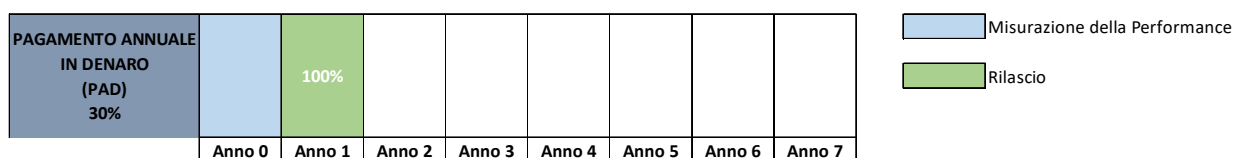
La quota viene trasferita a ciascun destinatario entro il primo trimestre successivo all'anno di valutazione. Le Azioni sono trasferite al netto delle tasse, dei contributi e delle imposte applicabili e il loro trasferimento è vincolato per un anno fino al rilascio finale.



Pagamento Annuale in Denaro ("PAD")

Tale componente è costituita da una quota in denaro corrisposta *up-front*.

L'importo relativo è corrisposto *up-front* entro il primo trimestre successivo all'anno di valutazione.



Pagamento Differito in Azioni ("PDA")

Tale componente è costituita da una quota differita in Azioni soggetta al Periodo di Differimento.

Essa è ripartita in cinque tranches annuali di pari valore ed è soggetta a clausole di malus per tutta la durata del Periodo di Differimento.

Il Periodo di Retention è di 1 anno e l'eventuale applicazione della clausola di malus termina insieme al Periodo di Retention.



Il trasferimento della proprietà delle Azioni è effettuato entro il primo trimestre di ciascuno dei cinque esercizi successivi all'anno di valutazione.

Le Azioni sono trasferite al netto delle tasse, dei contributi e delle imposte applicabili e il loro trasferimento è vincolato per un ulteriore anno fino al rilascio finale.

PAGAMENTO DIFFERITO IN AZIONI (PDA) 31%						1/5	5	
					1/5	4		
			1/5	2				
		1/5	1					
	Anno 0	Anno 1	Anno 2	Anno 3	Anno 4	Anno 5	Anno 6	Anno 7

Misurazione della Performance

Rilascio

Periodo Retention

Pagamento Differito in Denaro ("PDD")

Tale componente è costituita da una quota in contante soggetta al Periodo di Differimento.

Essa è ripartita in cinque *tranche* annuali di pari valore ed è soggetta a clausole di *malus*, le quali saranno eventualmente applicabili fino al momento del pagamento delle singole *tranche*.

Ai pagamenti differiti in denaro possono eventualmente aggiungersi pagamenti ulteriori al fine di compensare l'effetto dell'inflazione sull'importo differito. SCB procede alla compensazione, tenuto conto del calcolo stabilito dalla "Global Compensation Function" di Banco Santander.

PAGAMENTO DIFFERITO IN DENARO (PDD) 9%						1/5		
					1/5			
			1/5					
		1/5						
	Anno 0	Anno 1	Anno 2	Anno 3	Anno 4	Anno 5	Anno 6	Anno 7

Misurazione della Performance

Rilascio

Le strutture della remunerazione variabile sopra descritte rispondono ad esigenze di *business* nel contempo allineandosi alle prescrizioni normative, quali ad esempio:

- orizzonte temporale pluriennale;
- modalità di differimento adeguato;
- adeguata misurazione dell'orizzonte di rischio;
- sufficiente uso di azioni;
- presenza di clausole di *clawback* e *malus*.



La correlazione tra remunerazione, *performance* e rischi è regolata in modo differenziato tra i segmenti di popolazione aziendale; in particolare, tale correlazione è massima per il Personale Rilevante mentre è gestita opportunamente per il Restante Personale.

Valutazione annuale delle performance

La *performance* viene valutata annualmente a livello globale (Gruppo Europeo), a livello di unità (SCB), direzione/area/servizio (Risorse Umane, Finanza, Amministrazione e Controlli, ecc.) e a livello individuale, sia sotto il profilo quantitativo sia sotto il profilo qualitativo, attraverso metriche oggettive identificabili e soggette a verifiche.

Il sistema combina una modalità di calcolo centralizzato del "*bonus pool*" con un sistema di "*management by objectives*" (MBO) definito in relazione alla specifica unità locale.

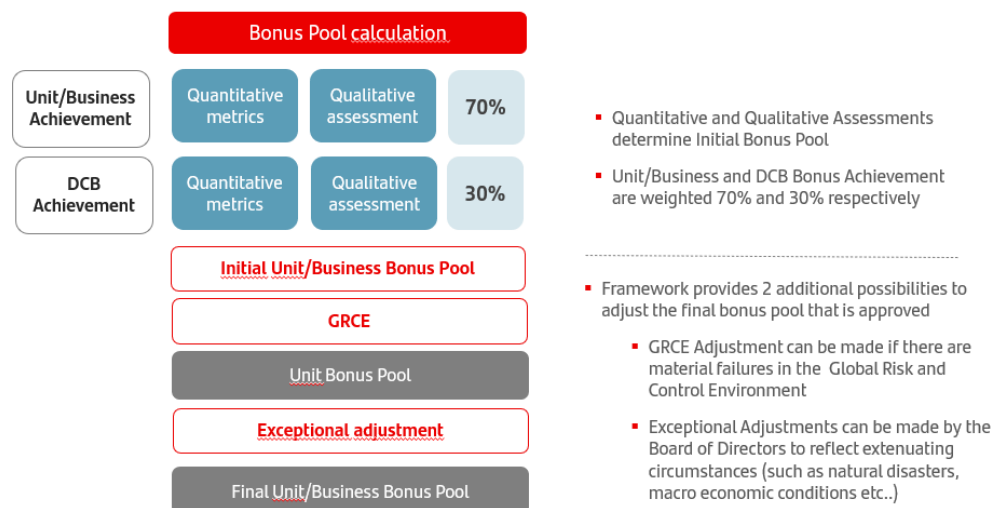
I soggetti facenti parte delle Funzioni di Controllo non possono avere obiettivi legati al *business*.

Il calcolo del "*bonus pool*", ossia l'incentivo su base individuale destinato ai membri del Comitato di Direzione, i Responsabili di Servizio, i Responsabili di Area di 1° e 2° livello della Rete di Vendita e al Responsabile di Area di 1° livello per la Rete CBU, è determinato da Banco Santander per ogni singola Business Unit ("**BU**") secondo il *framework* di seguito illustrato e secondo il documento integrativo denominato "*Bonus Scorecard Italy*".

Il calcolo prende in considerazione 4 elementi principali:

1. **Assessment del Paese:** la valutazione del Paese si basa su metriche qualitative e quantitative misurate a livello di singola Business Unit, che sono definite sulla base delle priorità SCF e possono essere suddivise in categorie specifiche come clienti, azionisti (inclusi rischio, capitale e redditività) o altri. Le metriche e gli obiettivi per ciascuna categoria sono fissati all'inizio dell'esercizio finanziario.;
2. **Assessment DCB:** un insieme di metriche qualitative e quantitative misurate a livello di DCB (Digital Consumer Bank) in considerazione dei target annuali definiti;
3. **Metrica GRCE** (General Risk and Control Environment) attraverso cui le Funzioni di Controllo forniranno informazioni pertinenti agli organi direttivi per valutare l'efficacia di un eventuale adeguamento in base a specifici elementi chiave pertinenti;
4. **"Adjustment"** eccezionali applicati, ove necessari, a garanzia che il quadro analizzato sia in grado di considerare tutti fattori rimanendo coerente, giusto e completamente trasparente. Consentono un adeguamento discrezionale al *pool* per riflettere fattori esterni che non sono stati acquisiti negli altri componenti del *framework* e per assicurarsi che il *pool* Country sia competitivo.

Tabella 1. Modello di calcolo del *bonus pool* aziendale applicato alle BU del Gruppo



Valutazione del Paese

Le metriche quali/quantitative utilizzate e a oggi in vigore sono costituite da queste componenti principali denominate:

- Transformation
- Capitale
- Sostenibilità/Redditività e Ricavi

L'impatto totale delle metriche quantitative e della valutazione qualitativa determinerà il punteggio per ciascuna categoria. Per elaborare il punteggio finale, verrà calcolata la media ponderata dei punteggi di categoria.

In generale, affinché il bonus possa essere erogato, il profitto del Paese (PAT) non deve essere inferiore al 75%. Se il profitto è compreso tra il 75% e il 100% del budget, il bonus pool sarà erogato in funzione della percentuale raggiunta. Oltre il 100% non sarà considerato alcun adeguamento.

Metriche Quantitative

Le metriche quantitative sono valutate in base a obiettivi predefiniti fissati in linea con il bilancio annuale.

Quando la prestazione è inferiore a una soglia del 75% dell'obiettivo, il punteggio quantitativo è impostato a 0%. Alcune metriche potrebbero essere soggette a una soglia specifica.

Quando la prestazione è superiore al 130% dell'obiettivo, il punteggio sarà fissato a 130%, con esclusione dell'indicatore NPS che ha un “cap” al 100%.

Tabella 2. Dettaglio relativo alla composizione della componente quantitativa.

Quantitative Assessment		
Category	Metrics	
Transformation	Deposits	5%
	Active Customers (growth)	10%
	Revenue per Active Customer	10%
	Costs	15%
	NPS	5%
Capital	Capital Generation	30%
Sustainable Profitability	ROTE	25%

Metriche Qualitative

A ogni elemento di valutazione deve essere assegnato un peso all'interno della categoria a cui appartiene.

La componente totale di potenziali aggiustamenti qualitativi è del +/- 25%.

Le valutazioni qualitative sono gestite dalle funzioni globali di SCF, in collaborazione con le loro controparti. Si basano su indicatori chiave e con una visuale su eventi significativi che possono avere un impatto sul business.

Ogni elemento di valutazione qualitativa viene valutato in base a specifiche domande predefinite dalle funzioni globali e alle quali deve essere data risposta mediante una chiara giustificazione supportata da evidenze.

In ogni caso, lo score finale tiene in considerazione il punteggio per ciascun elemento.

La media ponderata dei punteggi delle categorie determinerà il punteggio qualitativo finale del Paese.

La funzione di Compensation di SCF fornisce alla funzione Compensation locale i risultati complessivi del raggiungimento delle metriche del *Bonus Pool* e il relativo punteggio complessivo.

Tabella 3. Dettaglio relativo alla composizione della componente qualitativa.

Qualitative assessment		Purpose
Components	Range of adjustment	- Intention of the Qualitative assessment is to ensure that the Bonus Pool of each business includes input about the way the quantitative results have been achieved. - Qualitative assessments are organized by Group functions, working local counterparts. They are based on key indicators and with a line of sight on significant events that may impact the business. - The overall range of potential qualitative adjustment is proposed at +/- 25%.
Relative Performance Multiplier*	+/-5%	
Franchise Development	+/-10%	
Risk & Compliance Merged Risk & compliance in one item	+/-5%	
ESG	+/-5%	

*Moltiplicatore di Performance

Tra le metriche qualitative è stato inserito un “moltiplicatore” definito a livello di Gruppo. Tale moltiplicatore è basato sulla performance di Santander Consumer Finance rispetto ai suoi due principali competitor nel mercato di riferimento (ad oggi BNP e Credit Agricole). Sarà compreso tra 0.7 e 1.3 e basato sulla valutazione di metriche ben definite.

Tabella 4. Dettaglio relativo al metodo di calcolo

Quantitative Assessment			Qualitative Assessment	
Category	Metrics		Metrics	
Transformation	Deposits	5%	DCB Relative Performance Vs. Market*	+/-5%
	Active Customers (growth)	10%	Franchise Development	+/-10%
	Revenue per Active Customer	10%	Risk & Compliance	+/-5%
	Costs	15%	ESG	+/-5%
	NPS	5%		
Capital	Capital Generation	30%		
Sustainable Profitability	ROTE	25%		

+
-

*DCB result to apply to all units

Valutazione della divisione Digital Consumer Bank

Come nel caso della valutazione per Paese, la valutazione del gruppo sarà definita sulla base di parametri quantitativi e qualitativi che possono essere raggruppati in categorie come clienti, azionisti (inclusi rischio, capitale e redditività) e altri. Le metriche e i loro obiettivi sono fissati all'inizio dell'anno. La *performance* del gruppo è considerata insieme a quella del singolo Paese attribuendo a ciascuna di esse un fattore di ponderazione (ad esempio, calcolando il *bonus pool* del Paese attribuendo un peso del 70% ai risultati del Paese e uno del 30% dei risultati del gruppo).

La ponderazione di gruppo è finalizzata a cogliere le *performance* del Gruppo SCB in relazione alle prestazioni della divisione Digital Consumer Bank e agli elementi di qualità e controllo del Gruppo SCB. Pertanto, questa ponderazione conterrà due elementi:

- ponderazione al 70% del Bonus Pool della Country/Business Unit e al 30% del Bonus Pool della divisione Digital Consumer Bank;
- aspetti legati al rischio e all'ambito dei controlli (basato sulla verifica di alcuni aspetti dell'*audit*, *compliance* e rischi).

Può comportare cambiamenti causati da carenze nel controllo e/o rischi, valutazioni negative da parte di autorità di vigilanza o eventi materiali imprevisti.

Gli aspetti di controllo e di rischio che saranno valutati saranno affrontati dalle Funzioni di Controllo corrispondenti (Audit, Risk, Compliance) e forniti alla funzione HR locale.



Il *pool* dei Paesi verrà quindi aumentato/ridotto aggiungendo/sottraendo la ponderazione del Gruppo SCB.

Adjustment GRCE (General Risk and Control Environment)

Il GRCE (General Risk and Control Environment) è una metrica gestita dalla divisione Digital Consumer Bank collegata a un'analisi strutturata delle Funzioni di Controllo in relazione ad alcuni aspetti dei rischi e/o controlli rilevati durante l'esecuzione delle funzioni di ogni divisione, Paese, area ecc. (Rischio ex-ante). Questa metrica permette di applicare un adjustment per riflettere quindi eventuali inefficienze nella gestione del controllo del rischio.

Ove opportuno, tali funzioni formuleranno una proposta concreta di adeguamento nella valutazione dei risultati di ciascuna *Business Unit*.

Adjustment Eccezionale

L'aggiustamento eccezionale contribuisce a garantire che il quadro complessivo costruito sia in grado di prendere in considerazione tutte i fattori, pur rimanendo coerente, equo e pienamente trasparente.

Permette un adeguamento discrezionale al *pool* per riflettere i fattori esterni che non sono stati monitorati nelle altre componenti del *framework* e per assicurarsi che il *pool* della BU sia competitivo.

Inoltre, un aggiustamento eccezionale può includere aggiustamenti predefiniti per obiettivi temporanei che diventano rilevanti durante l'anno.

Il risultato complessivo del Bonus Pool determinerà anche l'ammontare complessivo a disposizione per il pagamento dei *bonus* dei Responsabili di Servizio e dei Responsabili di Area.

Performance Individuale

Ulteriori aggiustamenti qualitativi possono essere apportati alla singola assegnazione *bonus*.

Il *bonus* assegnato a livello individuale dovrà tenere in considerazione:

- La media delle *performance* ottenute dai partecipanti nel loro segmento di riferimento.
- L'ammontare complessivo del *bonus* a disposizione della Unit.

- La *performance* individuale.

Condizioni di pagamento

Il pagamento del bonus individuale è soggetto al rispetto dei seguenti indicatori:

- *Core Tier 1 ratio* consolidato del Gruppo SCB al 31 dicembre dell'esercizio relativo alla *performance* individuale superiore al livello minimo *pro tempore* stabilito nella *capacity* dal *Risk Appetite Framework*;
- *Liquidity coverage ratio* (LCR) del Gruppo SCB al 31 dicembre dell'ultimo esercizio chiuso non inferiore alla soglia prevista nella *capacity* dal *Risk Appetite Framework*;
- *Performance* individuale del personale.

Tali indicatori sono monitorati sia da SCF che da SCB entro il primo trimestre dell'anno successivo all'anno di misurazione della *performance* individuale al fine di assicurare che la definizione dell'entità del Bonus Pool e la successiva corresponsione a livello individuale siano coerenti con la situazione patrimoniale di SCB.

La rilevazione di un non adeguato livello di patrimonializzazione e di liquidità determina la riduzione dell'entità del Bonus Pool; nei casi di violazione dei predetti limiti, il bonus individuale non è pagato per l'esercizio di riferimento.

La determinazione del bonus individuale da corrispondere alle Funzioni di Controllo interno – così come identificate dalla Circolare – non è legata a indici di *performance* economica, bensì è correlata alla *performance* individuale di ciascun soggetto preposto a tali funzioni.

Meccanismi di correzione ex-post per i sistemi di remunerazione variabile

La componente differita della remunerazione variabile, qualora il beneficiario sia ancora dipendente del Gruppo SCB, viene erogata a condizione che in ciascun esercizio siano rispettate le condizioni di *performance* del Gruppo SCB e della singola società stabilite per l'erogazione del *bonus pool*. In questo modo viene richiesto al personale, coerentemente con il proprio ruolo e attività di *business*, un operato costantemente orientato a mantenere una solida base di capitale, una forte liquidità, il controllo di tutti i rischi e la profittabilità dei risultati, assicurando la sostenibilità di lungo periodo ai sistemi di remunerazione.

Pertanto, in funzione delle *performance* del Gruppo SCB e della singola società, lo stanziamento economico per i sistemi incentivanti (*bonus pool*), può incrementare o ridursi, fino all'eventuale azzeramento, sulla base di meccanismi di correzione *ex post* (*malus*). Sono inoltre previsti meccanismi di restituzione di tutta o parte della remunerazione variabile in caso

di erogazioni già avvenute (*claw back*), per tener conto dei comportamenti individuali, come previsto dalla Circolare, anche indipendentemente da eventuali profili risarcitori o disciplinari.

Malus e *clawback* possono essere applicati a tutte le remunerazioni variabili riconosciute e/o pagate da soggetti che assumono rischi rilevanti, senza eccezioni, così come ad altri dipendenti per i quali è stato determinato un regolamento specifico del piano di remunerazione variabile. La remunerazione variabile include *bonus* e incentivi a lungo termine in relazione a un periodo predeterminato, incentivi per il personale addetto alla vendita, *bonus* di fidelizzazione, remunerazione variabile garantita, prestazioni previdenziali discrezionali e qualsiasi altra disposizione che possa qualificarsi come remunerazione variabile (incluse, ove applicabile, le indennità di fine rapporto).

Tali clausole si applicheranno al verificarsi di determinati eventi, dettagliati nel prosieguo, ed avranno un'applicazione progressiva, vale a dire che l'applicazione del *clawback* sarà integrativa a quella del *malus* ed avverrà quando il primo non sarà sufficiente a riflettere la sanzione nella remunerazione variabile del dipendente, oppure quando l'evento sarà sufficientemente grave. Nel caso di eventi molto significativi e fatta salva questa disposizione integrativa, si applicheranno sia il *malus* sia il *clawback*.

L'applicazione del *malus* e del *clawback* si attiva nei casi in cui vi sia una *performance* finanziaria carente dell'ente nel suo complesso o di una determinata divisione o area in conseguenza di gestioni imputabili a un membro del Personale Rilevante in almeno una delle seguenti circostanze:

- significative carenze nella gestione del rischio da parte dell'ente, o di un'unità operativa o di controllo del rischio;
- aumento dei requisiti patrimoniali dell'ente o di una delle sue unità operative non previsto al momento in cui l'esposizione è stata generata;
- sanzioni regolamentari o condanne giudiziali per eventi che potrebbero essere attribuibili all'unità o al personale responsabile. Inosservanza dei codici di condotta interni dell'ente;
- condotte scorrette, sia individuali che di gruppo. In particolare, saranno presi in considerazione gli effetti negativi derivanti dalla commercializzazione di prodotti non idonei oltre alle responsabilità delle persone o degli organismi che hanno preso tali decisioni.

L'applicazione delle clausole di *malus* e *clawback* riguarderà i soggetti che possono aver partecipato all'evento sanzionato, nonché gli incaricati di vigilanza e/o direzione e controllo, anche se si cercherà di limitare l'applicazione del *clawback* alle sole posizioni con coinvolgimento diretto nell'evento.

In generale, salvo laddove la normativa locale preveda periodi più lunghi, tali clausole si applicheranno fintanto che vige il differimento della remunerazione variabile e potranno estendersi anche fino alla scadenza del periodo di detenzione relativo alla consegna degli strumenti finanziari e a seconda della tipologia di clausole, anche per periodi più ampi, che coprono tutti i soggetti della remunerazione variabile, attribuite ai dirigenti in ragione dello svolgimento delle loro funzioni.

Nei casi in cui non si applichi un regime di differimento, il periodo di attuazione scade alla data determinata nel piano di remunerazione variabile e, se non previsto, non oltre il quinto anniversario della sua assegnazione. I regolamenti locali possono richiedere che venga fissato un periodo più lungo.

Sulla base delle circostanze che caratterizzano l'evento, l'entità dell'adeguamento dovrebbe essere determinata dall'organismo locale competente, di concerto con le funzioni locali di controllo e risorse umane.

Tale rettifica dipenderà dalla gravità degli eventi per l'unità operativa o entità, che possono essere raggruppati in tre categorie di eventi:

– *Minori*

quelli legati a un singolo individuo e con un effetto limitato sui rischi, sui requisiti patrimoniali o sulla *performance* finanziaria. Ciò renderebbe necessaria solo l'applicazione del *malus*.

– *Significativi*

Eventi che coinvolgono un gruppo limitato di dipendenti e che hanno un effetto rilevante sul rischio, sui requisiti patrimoniali o sulla *performance* finanziaria. Ciò renderebbe necessaria l'applicazione del *malus* e, laddove insufficiente, del *claw back*.

– *Molto significativi*

quelli che hanno un effetto molto negativo sul profilo di rischio, sui requisiti patrimoniali o sulla *performance* finanziaria. Ciò renderebbe necessaria l'applicazione del *malus* e del *claw back*.

La decisione in merito all'applicazione delle clausole di *malus* e *clawback* spetta agli organi locali competenti di ciascuna entità.

Il Comitato per la Remunerazione sarà informato dell'applicazione di queste clausole nell'entità SCF per la valutazione nei termini previsti dalle norme e dai regolamenti del consiglio di amministrazione di Banco Santander.

f) Informazioni relative alle ragioni sottostanti le scelte dei sistemi di remunerazione variabile e di ogni altra prestazione non monetaria e i principali parametri utilizzati

Le Politiche di Remunerazione sono state definite al fine di perseguire, tra gli altri, i seguenti obiettivi:

- il raggiungimento del target del volume di attività finanziaria definito da SCB;
- il miglioramento della *performance* di SCB;
- la creazione di valore sostenibile nel tempo;
- l'incremento della motivazione professionale delle persone appartenenti alla rete esterna;
- l'attrazione e il mantenimento di rapporti con agenti aventi professionalità e capacità adeguate alle esigenze del Gruppo SCB.

SCB applica il principio di proporzionalità di cui alla Circolare², tenendo conto – oltre che dei profili dimensionali e di complessità operativa del Gruppo SCB – della struttura giuridica e del modello di *business*, fortemente orientato verso la clientela *retail*, nonché dei conseguenti diversi livelli di rischio ai quali risultano o possono risultare esposte le società ad esso appartenenti.

Le forme di retribuzione incentivante o collegate alla *performance* aziendale, devono altresì essere coerenti con il quadro di riferimento per la determinazione della propensione al rischio (c.d. *Risk Appetite Framework*) e con le politiche di governo e di gestione dei rischi. Inoltre, i sistemi di remunerazione e incentivazione del personale sono disegnati in modo tale da favorire il rispetto del complesso delle disposizioni di legge e regolamentari applicabili alle banche e ai gruppi bancari.

I sistemi di remunerazione e incentivazione degli addetti alle reti interne ed esterne non si basano solo su obiettivi commerciali ma sono ispirati a criteri di correttezza nelle relazioni con la clientela, contenimento dei rischi legali e reputazionali, neutralità rispetto al genere, tutela e fidelizzazione della clientela, rispetto delle disposizioni di auto-disciplina eventualmente applicabili.

² Secondo questo principio "le banche definiscono politiche di remunerazione e incentivazione, nel rispetto delle presenti disposizioni, tenendo conto delle caratteristiche e dimensioni nonché della rischiosità e della complessità dell'attività svolta (13), anche con riguardo all'eventuale gruppo di appartenenza". Si veda la Parte Prima, Titolo IV, Capitolo 2, Sezione Prima, paragrafo 7 della Circolare.



INFORMATIVA QUANTITATIVA – ARTICOLO 450 CRR LETTERE G)-I)

Table REMA: Remuneration policy covering Article 450(1)(a), (b), (c), (d), (e), (f), (j) and (k) and Article 450(2)

Institutions shall describe the main elements of their remuneration policies and how they implement these policies. In particular, the following elements, where relevant, shall be described:

Qualitative disclosures	
	Information relating to the bodies that oversee remuneration. Disclosures shall include:
(a)	- Name, composition and mandate of the main body (management body or remuneration committee as applicable) overseeing the remuneration policy and the number of meetings held - External consultants whose advice has been sought, the body by which they were commissioned, and in which areas of the remuneration framework. - A description of the scope of the institution's remuneration policy (eg by regions, business lines), including the extent to which it is applicable to subsidiaries and branches located in - A description of the staff or categories of staff whose professional activities have a material impact on institutions' risk profile.
	Information relating to the design and structure of the remuneration system. Disclosures shall include:
(b)	- An overview of the key features and objectives of remuneration policy, and information about the decision-making process used for determining the remuneration policy and the role of - Information on the criteria used for performance measurement and ex ante and ex post risk adjustment. - Whether the management body or the remuneration committee where established reviewed the institution's remuneration policy during the past year, and if so, an overview of any - Information of how the institution ensures that staff in internal control functions are remunerated independently of the businesses they oversee. - Policies and criteria applied for the award of guaranteed variable remuneration and severance payments.
(c)	Description of the ways in which current and future risks are taken into account in the remuneration processes. Disclosures shall include an overview of the key risks, their measurement and how
(d)	The ratios between fixed and variable remuneration set in accordance with point (g) of Article 94(1) of Directive 2013/36/EU.
	Description of the ways in which the institution seeks to link performance during a performance measurement period with levels of remuneration. Disclosures shall include:
(e)	- An overview of main performance criteria and metrics for institution, business lines and individuals. - An overview of how amounts of individual variable remuneration are linked to institution-wide and individual performance. - Information on the criteria used to determine the balance between different types of instruments awarded including shares, equivalent ownership interest, options and other - Information of the measures the institution will implement to adjust variable remuneration in the event that performance metrics are weak, including the institution's criteria for
	Description of the ways in which the institution seeks to adjust remuneration to take account of longterm performance. Disclosures shall include:
(f)	- An overview of the institution's policy on deferral, payout in instrument, retention periods and vesting of variable remuneration including where it is different among staff or categories - Information of the institution' criteria for ex post adjustments (malus during deferral and clawback after vesting, if permitted by national law). - Where applicable, shareholding requirements that may be imposed on identified staff.
(g)	The description of the main parameters and rationale for any variable components scheme and any other non-cash benefit according to Article 450(1)(f). Disclosures shall include: Information on the specific performance indicators used to determine the variable components of remuneration and the criteria used to determine the balance between different types
(h)	Upon demand from the relevant Member State or competent authority, the total remuneration for each member of the management body or senior management.
(i)	Information on whether the institution benefits from a derogation laid down in Article 94(3) of Directive 2013/36/EU according to Article 450(1)(k). For the purposes of this point, institutions that benefit from such a derogation shall indicate whether this is on the basis of point (a) and/or point (b) of Article 94(3) of Directive
(j)	Large institutions shall disclose the quantitative information on the remuneration of their collective management body, differentiating between executive and non-executive members according to

Template REM1: Remuneration awarded for the financial year

covering 450(1)(h)(i), 450(1)(h)(ii)

Remuneration amount			a	b	c	d
			MB Supervisory function	MB Management function	Other senior management	Other identified staff
1	Fixed remuneration	Number of identified staff	4	1	9	5
2		Total fixed remuneration (3 + EU-5a + EU-5b + EU-6x + 7)	243.613 €	444.732 €	1.422.940 €	568.354 €
3		Of which: cash-based	243.613 €	400.000 €	1.244.020 €	514.830 €
4		Of which: deferred				
EU-5a		Of which: shares or equivalent ownership interests				
EU-6a		Of which: deferred				
EU-5b		Of which: share-linked instruments or equivalent non-cash instruments				
EU-6b		Of which: deferred				
EU-6x		Of which: other instruments				
EU-6y		Of which: deferred				
7		Of which: other forms		44.732 €	178.920 €	53.524 €
8		Of which: deferred				
9	Variable remuneration	Number of identified staff		1	9	5
10		Total variable remuneration (11 + EU-13a + EU-13b + EU-14x + 15)		182.490 €	234.650 €	106.675 €
11		Of which: cash-based		71.171 €	234.650 €	106.675 €
12		Of which: deferred		16.424 €	0 €	- €
EU-13a		Of which: shares or equivalent ownership interests		111.319 €	0 €	- €
EU-14a		Of which: deferred		56.572 €	0 €	- €
EU-13b		Of which: share-linked instruments or equivalent non-cash instruments				
EU-14b		Of which: deferred				
EU-14x		Of which: other instruments				
EU-14y		Of which: deferred				
15		Of which: other forms				
16		Of which: deferred				
17	Total remuneration (2 + 10)		243.613 €	627.222 €	1.657.590 €	675.029 €

Template REM2: Special payments covering Article 450(1)(h)(v), Article 450(1)(h)(vi) and Article 450(1)(h)(vii)

		a	b	c	d
	Special payments	MB Supervisory function	MB Management function	Other senior management	Other identified staff
	Guaranteed variable remuneration awards				
1	Guaranteed variable remuneration awards - Number of identified staff				
2	Guaranteed variable remuneration awards -Total amount				
3	Of which guaranteed variable remuneration awards paid during the financial year, that are not taken into account in the bonus cap				
	Severance payments awarded in previous periods, that have been paid out during the financial year				
4	Severance payments awarded in previous periods, that have been paid out during the financial year - Number of identified staff				1
5	Severance payments awarded in previous periods, that have been paid out during the financial year - Total amount				2.610,00 €
	Severance payments awarded during the financial year				
6	Severance payments awarded during the financial year - Number of identified staff				
7	Severance payments awarded during the financial year - Total amount				
8	Of which paid during the financial year				
9	Of which deferred				
10	Of which severance payments paid during the financial year, that are not taken into account in the bonus cap				
11	Of which highest payment that has been awarded to a single person				

Template REM3: Deferred remuneration

covering Article 450(1)(h)(iii) and Article 450(1)(h)(iv)

		a	b	c	d	e	f	g	h
	Deferred and retained remuneration	Total amount of deferred remuneration awarded for previous performance periods	Of which vested in the financial year	Of which vesting in subsequent financial years	Amount of performance adjustment to deferred remuneration that was due to vest in the financial year	Amount of performance adjustment to deferred remuneration that was due to vest in future performance years	Total amount of amendment during the financial year due to ex post implicit adjustments (i.e. changes of value of deferred remuneration due to the changes of prices of instruments)	Total amount of deferred remuneration actually paid out in the financial year	Total amount of deferred remuneration awarded for previous performance period that has vested but is subject to retention periods
1	MB Supervisory function								
2	Cash-based								
3	Shares or equivalent ownership interests								
4	Share-linked instruments or equivalent non-cash instruments								
5	Other instruments								
6	Other forms								
7	MB Management function	447.121 €	65.150 €	381.971 €				65.150 €	130.504 €
8	Cash-based	100.602 €	14.659 €	85.943 €				14.659 €	29.363 €
9	Shares or equivalent ownership interests	346.519 €	50.491 €	296.027 €				50.491 €	101.141 €
10	Share-linked instruments or equivalent non-cash instruments								
11	Other instruments								
12	Other forms								
13	Other senior management	450.015 €	71.946 €	378.069 €				71.946 €	114.280 €
14	Cash-based	125.443 €	20.450 €	104.993 €				20.450 €	25.713 €
15	Shares or equivalent ownership interests	324.572 €	51.497 €	273.076 €				51.497 €	88.567 €
16	Share-linked instruments or equivalent non-cash instruments								
17	Other instruments								
18	Other forms								
19	Other identified staff								
20	Cash-based								
21	Shares or equivalent ownership interests								
22	Share-linked instruments or equivalent non-cash instruments								
23	Other instruments								
24	Other forms								
25	Total amount								

Template REM4: Remuneration of 1 million EUR or more per year **covering Article 450(1)(i)**

		a
	EUR	Identified staff that are high earners as set out in Article 450(i)
1	1 000 000 to below 1 500 000	
2	1 500 000 to below 2 000 000	
3	2 000 000 to below 2 500 000	
4	2 500 000 to below 3 000 000	
5	3 000 000 to below 3 500 000	
6	3 500 000 to below 4 000 000	
7	4 000 000 to below 4 500 000	
8	4 500 000 to below 5 000 000	
9	5 000 000 to below 6 000 000	
10	6 000 000 to below 7 000 000	
11	7 000 000 to below 8 000 000	
x	To be extended as appropriate, if further payment bands are needed.	

Template REM5 Template based on reporting Remuneration Benchmarking and covering Article 450(1)(g) for disclosure of remuneration

		a	b	c	d	e	f	g	h	i	j
		Management body remuneration			Business areas						
		MB Supervisory function	MB Management function	Total MB	Investment banking	Retail banking	Asset management	Corporate functions	Independent internal control functions	All other	Total
1	Total number of staff:										19
2	Of which: members of the MB	4	1	5							
3	Of which: other senior management					3		4	2		
4	Of which: other identified staff					3			2		
5	Total remuneration	243.613 €	627.222 €	870.835 €		917.848 €		918.343 €	496.427 €		
6	Of which: variable remuneration		182.490 €	182.490 €		138.994 €		138.750 €	63.581 €		
7	Of which: variable remuneration of identified staff		182.490 €	182.490 €		138.994 €		138.750 €	63.581 €		
8	Of which: fixed remuneration	243.613 €	444.732 €	688.345 €		778.855 €		779.593 €	432.845 €		
9	Of which: fixed remuneration of identified staff	243.613 €	444.732 €	688.345 €		778.855 €		779.593 €	432.845 €		



INFORMATIVA QUANTITATIVA – ARTICOLO 450 CRR LETTERA J)

Compensi totali corrisposti individualmente ai membri del consiglio di amministrazione ed al direttore generale

RUOLO	Remunerazioni complessive lorda fissa e variabile 2024
Presidente del Consiglio di Amministrazione	€ 122.000,00
Amministratore Delegato e Direttore Generale	€ 627.222,00
Consiglieri indipendenti	€ 121.612,00

Gli altri membri del Consiglio di Amministrazione non percepiscono alcun compenso considerato che la remunerazione per la loro attività è già ricompresa nell'emolumento percepito nell'ambito delle rispettive società di appartenenza.